

Design Leadership Program

MOME Open 2024 ősz

Órarend

Téma	Alkalmom típusa	Résztevők	Dátum	Csatorna
Onboarding	Bemutató alkalom	Klein Péter Sági Kiss Dániel	szeptember 9	Személyes
	1:1 (k-csüt)	Klein Péter	szeptember 10-12	Online
	Közös onboarding (csüt)	Klein Péter	szeptember 12	Online
Forming	1:1 (h-szer)	Klein Péter	szeptember 16-18	Online
	Fireside (csüt)	Kollin Zoltán	szeptember 19	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	szeptember 21	Személyes
Storming	1:1 (h-szer)	Klein Péter	szeptember 23-25	Online
	Fireside (csüt)	Barcsi Viktória	szeptember 26	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	szeptember 28	Személyes
Norming	1:1 (h-szer)	Klein Péter	szeptember 30 - október 2	Online
	Fireside (csüt)	Kincses Anna	október 3	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	október 5	Személyes
Performing	1:1 (h-szer)	Klein Péter	október 7-9	Online
	Fireside (csüt)	Krizsán Norbert	október 10	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	október 12	Személyes
Sustaining	1:1 (h-szer)	Klein Péter	október 14-16.	Online
	Fireside (csüt)	Fábián Csongor	október 17.	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	október 19.	Személyes
Adjourning	1:1 (h-kedd)	Klein Péter	október 21-22	Online
	Fireside (csüt)	Kanizsai Kriszta	október 24	Online
	Workshop (szom)	Klein Péter Sági Kiss Dániel	október 26	Személyes
Offboarding	Kilépő interjú (1:1)	Klein Péter	október 28-30	Online
	Záró ünnepség + sörözés		október 31	Személyes MOME
Follow-up	3 hónapig havi 1 mentoring 50 perc / fő	Klein Péter	november 25-28, december 16-18, január 27-29	Online
	3 hónap múlva egy közös, csapatos találkozó		január 30.	Személyes

Vezetői gyakorlatok designereknek

Az élet tele van bizonytalansággal és aggodalmakkal a jövővel kapcsolatban.

Habár sok dolog az ellenőrzéseden kívül esik, a gondolkodásmódod

kulcsfontosságú ahhoz, hogy megbirkózz nehéz helyzetekkel és

magabiztosan nézz szembe az ismeretlennel.

Design Leadership Program

Teremtsünk együtt tudatos, motivált,
egészségesebb designer közösséget.

A jövő design vezetőinek

Inspiráló a magyar design éra senior lead-jeivel dolgozni akik felismerik a külső kíséző értékét, és nem félnek támogatást kérni. Maguk is változni és fejlődni akarnak annak érdekében, hogy hatékonyan tudják megalkotni és irányítani csapatukat, szűk szakmai környezetünkön kívül is képviselni tudják a szakmát.

Igényük, hogy értéket teremtsenek, kollaboratív, önszerveződő, jól összeválogatott csapatot tudhassanak maguk mellett akikre büszkék lehetnek és szakmai fejlődésük mellett egyéni céljaikért is tegyenek.

Ütemterv

Ember

Gondolkodásmód

8 hét
2024 tavasz

Üzlet

Kommunikáció

8 hét
2025 tavasz

Innováció

Szakmaiság

8 hét
2025 ősz

A képzés alapkövei

Értékteremtés

Szeretjük, ha pontosan definiált célja van annak amit csinálunk és ha mérhető a közös sikerünk. Nagy hangsúlyt fektetünk rá, hogy pontosan lásd mit várhatsz el tőlünk, és mik a keretek amik között mi is a legjobbat hozzuk ki magunkból. Lazán, de komoly dolgokat csinálunk, és útközben veled együtt ünnepeljük majd a győzelmeidet.

Megbízhatóság

Pontosan olyan környezetet teremtünk neked amelyet magunknak kívánunk: nyitott és támogató légkört, ahogy őszintén kérhetsz és adhatsz visszajelzést, figyelnek rád és a igényeidre szabják az alkalmazott eszközöket.

Hitelesség

Ismered a mondást: “been there, done that” Azon az úton tudunk végigkísérni amin már mi magunk is jártunk. Az út során pedig megosztjuk veled nem csak a tapasztalatainkat, hanem a személyes story-jainkat, sikereinket és bukásainkat is (bizony, ilyen is volt)

Heti struktúra

1:1

0,5 óra
Online
Egyéni

Fireside

1,5 óra
Online
Csoportos

Gyakorlat

4 óra
Személyes
Csoportos

Fireside tematika

Forming

Április 25.

Kollin Zoltán
Head of UX
@IBM Budapest Lab

Storming

Május 2.

Barcsi Viktória
Design / Research
Consultant / Psychologist

Norming

Május 9.

Kincses Anna
UX Researcher /
Communication Trainer
@Why?

Performing

Május 16.

Krizsán Norbert
Design Strategy Advisor
@Mito Digital

Sustaining

Május 23.

Fábián Csongor
Design Organization
Developer

Adjouring

Május 30.

Kanizsai Krisztina
Design Director
@Genesys

Tuckman-modell

A Tuckman-modell, más néven a "csoporthatás szakaszok" modellje, Bruce Tuckman által kidolgozott elmélet, amely a csoportdinamika és a csoporthatás folyamatát írja le.

Forming (Alakulás)

A csoport alakulási szakaszában az egyének még ismerkednek egymással, és gyakran félénkek vagy óvatosak. Ebben az időszakban a célok még nem világosak, és a csoporttagok inkább függenek a vezető irányításától és támogatásától.

Storming (Vihar)

Ebben a szakaszban a csoporttagok megkezdik az eszmecsere és a véleményütközéseket. Konfliktusok jelentkezhetnek a szerepek, az ötletek és a hatalom miatt. Ez a folyamat általában a csoport belső hierarchiájának kialakításához és az összetartozás mélyítéséhez vezet.

Norming (Normaképzés)

A normaképzés szakaszában a csoporttagok megkezdik a közös normák és értékek elfogadását. A konfliktusok általában csökkennek, és a csoporttagok egyre hatékonyabban dolgoznak együtt a közös cél elérése érdekében.

Performing (Teljesítmény)

Ebben a szakaszban a csoport nagyfokú együttműködést és hatékonyságot ér el. A csoporttagok közötti bizalom és megértés növekszik, és a csoport képes optimalizálni a teljesítményét a kitűzött célok elérése érdekében.

Tuckman később egy ötödik szakaszt is hozzáadott a modelljéhez, amit a "Mourning" (Gyászolás) szakasznak nevezett. Ez a szakasz azt jelzi, amikor egy csoport valamilyen formában megváltozik vagy feloszlik, és a tagok gyakran gyászolják ezt a változást, mielőtt új csoportokba rendeződnek vagy újra alakulnak.

Fejlesztendő készségek

Management

- Change management (Kübel-Ross) and adaptation
- Problem definition and problem solving
- Time management
- Systematic view
- Organisation
- Documentation
- DesignOps 101

Communication

- Active listening
- Empathy
- Non-Violent Communication
- Neuro-Linguistic Programming
- Argumentation theory
- Feedback and review
- Collaborate with cross-functional teams

Leadership

- Decision making
- Business and strategy mindset
- Thinking in processes
- Short- and long-term planning
- Leadership, resilience, and innovation
- Mentoring
- Self-control
- Holistic view
- Leadership identity

Értékeink

Döntésképes

Módszeres

Hatékony

Cselekvő

Tudatos

Eredményorientált

Együttműködő

Támogató

Figyelmes

Őszinte

Kiszámítható

Megbízható

Autentikus

Önazonos

Emberi